

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA DI
SUKOHARJO**



Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S-1) Psikologi

Disusun Oleh :

ANWAR

F 100120042

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA DI
SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

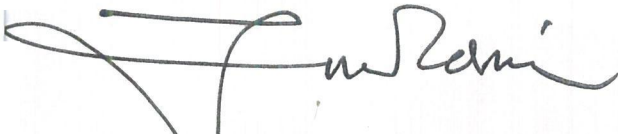
Diajukan oleh :

ANWAR

F 100120042

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Surakarta, 02 Februari 2018

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA DI
SUKOHARJO**

Yang diajukan oleh :

ANWAR

F 100120042

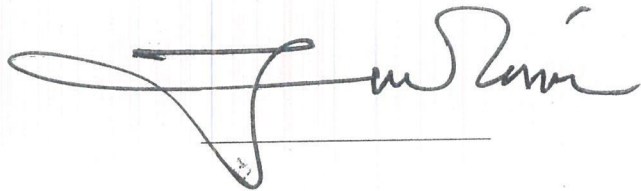
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 05 Februari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji Pendamping II

Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M. Si, Psikolog




Penguji Pendamping III

Achmad Dwiyanto O., S.Psi., M.SI



Surakarta, 05 Februari 2018
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,




Dr. Moordinarsih, S. Psi., M. Si., Psikolog
NIK/NIDN. 876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabili kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas maka saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta 02 februari 2018

Penulis,



ANWAR
F 100 120 042

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PELAYANAN PAJAK PRATAMA DI SUKOHARJO**

ABSTRAK

Disiplin kerja pada karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dalam mencapai visi perusahaan. Disiplin kerja bisa dibuktikan dengan datang tepat waktu, tidak membolos, disiplin dan tetap bertahan di perusahaan tersebut. Akan tetapi dari data yang didapatkan masih terdapat beberapa karyawan yang berperilaku indisipliner, seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, mengerjakan tugas tidak sesuai dengan target dan membolos pada saat jam kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mampu meningkatkan kesadaran bawahan, memotivasi, menciptakan visi misi yang jelas dan memberikan stimulus yang tinggi pada karyawan. Penelitian ini bertujuan: 1) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan Transformasional dengan disiplin kerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama pada bagian pengawasan dan konsultasi sukoharjo, 2) untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan pelayanan pajak pratama sukoharjo pada bagian pengawasan dan konsultasi, 3) untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, dan 4) untuk mengetahui seberapa sumbangan keefektifan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Subjek penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan bagian waskon pelayanan pajak pratama di sukoharjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi dan pengambilan data menggunakan skala kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi Nonparametrik Spearman. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yakni ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Tingkat kepemimpinan transformasional pada karyawan bagian pengawasan dan konsultasi tergolong tinggi, sedangkan disiplin kerja karyawan bagian pengawasan dan konsultasi pelayanan pajak pratama di Sukoharjo tergolong tinggi. Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja 24,7%.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, disiplin kerja

ABSTRACT

Employee discipline is an important aspect in achieving the company's vision. Work discipline can be proved by coming on time, not ditching, discipline and staying in the company. However, from the data obtained still there are some employees who behave indispliner, such as coming to office not on time, doing tasks not in accordance with the target and ditching during working hours. One of the factors that can affect work discipline is the transformational leadership style. Transformational leadership style is a leadership model that can increase subordinate awareness, motivate, create a clear mission vision and provide high stimulus to employees. This study aims to: 1) to determine whether there is a relationship between Transformational leadership and work discipline of the Primary Tax Service Office on the supervision and consultation sukoharjo, 2) to know the level of discipline of the employee of Primary Tax Service Sukoharjo on the supervision and consultation, 3) to know the level of perception of transformational leadership, and 4) to find out how the contribution of transformational leadership effectiveness to employee work discipline. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between transformational leadership and work discipline. The subjects of this study amounted to 40 employee part waskon tax service pratama in sukoharjo. The sampling technique uses population studies and data collection using transformational leadership scales and work discipline. Data analysis technique using Spearman Nonparametric correlation test. The results show that the proposed hypothesis is accepted that there is a positive relationship between transformational leadership and work discipline. The level of transformational leadership in supervision and consulting employees is high, while employee discipline supervision and consultation of prohama tax service in Sukoharjo is high. Effective contribution of transformational leadership to work discipline is 24.7%.

Keywords: *transformational leadership, work discipline*

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia yang selama ini menjadi sorotan bagi perusahaan atau organisasi untuk tetap bertahan di era persaingan globalisasi. Pencapaian tujuan visi misi perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh beberapa

faktor, salah satunya adalah tingkat kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Kebosanan dalam dunia pekerjaan sering muncul pada individu-individu karyawan maka dari itu pemimpin harus mampu membuat situasi menyenangkan dan tidak terlalu monoton, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia yang ada pada perusahaan ataupun organisasi memiliki perang masing-masing yang nantinya menimbulkan pola perilaku, tingkah laku, motivasi kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut akan memunculkan tingkat kedisiplinannya dalam menyelesaikan tugas maupun menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan tepat waktu adalah salah satu konsep kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dikantor dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten katingan. Dari hasil penelitian di lapangan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, dilihat dari pegawai yang masuk siang (jam 08,00 WIB) dan pulang lebih awal sebelum (jam 15,30 WIB). Dari ketentuan masuk jam 07.00 WIB dan pulang 15.30 WIB, yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan apel siang (Royen & Ahmad, 2014). Pada perusahaan PT. Satwiga Mustika Naga Contrac-tor, dimana perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini terjadi fenomena berdasarkan laporan kehadiran karyawan disetiap bulan mengalami keterlambatan masuk kerja dengan waktu yang bervariasi antara 2 menit sampai 30 menit (Marsono, 2013). Persoalan yang terjadi pada perusahaan sering kali mengalami ketidak disiplinnya karyawan ketika datang kerja dengan tepat waktu.

Dilihat dari data tersebut, bahwa tingkat kedisiplinan karyawan kurang, dimana karyawan cenderung menunjukkan sikap ketidak perdulian terhadap jam kerja yang sudah ditentukan, untuk menjalankan tugasnya sebagai pegawai, dimana mereka datang tidak tepat waktu. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedurr yang sudah ada, akan tetapi motivasi kerja masih sangat dibutuhkan selama kegiatan kerja berlangsung dilapangan. Adapun data yang terjadi dilapangan adalah sering terjadi masalah antar karyawan, dalam bidang pelayanan, karyawan sering berdiskusi pada saat jam kerja berlangsung, dan berdampak pada pelayanan yang kurang memuaskan sehingga menimbulkan complain disampaikan langsung dari coustumernya bukan lagi dari atasanya, dan hal seperti ini sesuatu yang fatal bagi karyawan karena akan berpengaruh negative dari segi pelanyanan perusahaan dan para orang-orang yang bekerja diperusahaa UD, usrya phon. Dengan adanya masalah –masalah yang terjadi disaat jam kerja maka akan menimbulkan ketidak nyamanan, yang akan berdampak pada tingkat hasil kerja yang tidak kondusif (Reni, 2015).

Dalam perusahaan atau organisasi tetap ada yang namanya pemimpin, pemimpin adalah seseorang yang akan memimpin bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau visi misi organisasi maupun perusahaan. Model-model kepemimpinan sangatlah banyak didalam perusahaan maupun organisasi seperti kepemimpinan demokrasi, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan tranksional, kepemimpinan transformasional. Semua gaya kepemimpinan tersebut memiliki khasnya masing-masing. Akan tetapi kepemimpinan transformasional yang dianggap

sebagai kepemimpinan moderen, dimana kepemimpinan ini memainkan peran penting untuk peningkatan organisasi. Kepemimpinan transformasional prinsipnya berusaha memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja (Subhi, 2014). Seperti halnya yang disampaikan oleh Rafferty & Griffin (2004), menyatakan bahwa para pemimpin transformasional memotivasi para karyawan untuk mencapai kinerja diluar harapan dengan mentransformasikan sikap, kepercayaan dan nilai-nilai para karyawan agar memperoleh kepatuhan. Salah satu penilaian kedisiplinan karyawan diperusahaan maupun organisasi bisa ditinjau dari seseorang patuh dengan segala pertauran yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Apriyanto & Satrio (2015) Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian misi yang akan dilakukan. Konsep kepemimpinan transformasional adalah dimana kepemimpinan transformasional diamati ketika para pemimpin mendorong pengikutnya untuk menaikkan tingkat moral mereka, memotivasi, keyakinan, persepsi, dan loyalitas dengan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional menampilkan inspirasi motivasi supaya mendorong pengikutnya untuk menjadi bagian dari budaya organisasi (Evelyn, & Ekwueme, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, maka muncul sebuah maslah yakni adakah hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan? Meninjau dari permasalahan tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan Disiplin Kerja pada karyawan pelayanan pajak pratama di sukoharjo”. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan. Dimana semakin tinggi persepsi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah persepsi kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja pada diri karyawan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang terdiri dari variabel bebas yaitu persepsi kepemimpinan transformasional dan variabel tergantung yakni disiplin kerja. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi populasi, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan keseluruhan populasi yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Waskon pelayanan pajak pratama di sukoharjo.

Alat pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi kepemimpinan transformasional dan skala disiplin kerja. Uji skala dan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas menggunakan uji validitas isi untuk mengukur kelayakan isi tes dengan metode expert judgement, dimana skala kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja telah di uji oleh tiga orang reter.

Hasil penilaian yang diberikan rater dihitung menggunakan formula Aiken pada program Mr. excel, diperoleh koefisien validitas yakni $> 0,6$, aitem dai skala dinyatakan valid apabila memenuhi koefisien validitas $> 0,6$.

Dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik ebilitas Alpha cronbach. Nilai koefisien reabilitas yang diperoleh pada skala kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,796 dan koefisien reabilitas yang diperoleh pada disiplin kerja adala sebesar 0,919. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi nonparametrik Spearman. Dari jumlah subjek sebanyak 40 orang.

3. HASIL PEMBHASAN

Berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai Kolmogorov-smiwov $Z=0,150$, sig (2-tailed) = 0,23: ($p<0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel kepemimpinan Transfomasional tidak memenuhi distribusi normal atau tidak dapat mewakili populasi penelitian. Sedangkan pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai Kolmogorov-smiwov $Z=0,174$, sig (2-tailed)=0,04: ($p<0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel disiplin kerja tidak memenuhi distribusi normal atau tidak dapat mewakili populasi penelitian. Dari hasil kolomogorov-Sminrnov menunjukkan bahwa dua variabel tersebut tidak normal, karena mungkin peniliti menggunakan studi populasi yaitu menggunakan seluruh populasi yang sudah ditentukan. Pada Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara kedua variabel bebas (kekepimpinan transformasional) dan variabel tergantung (disiplin kerja) linier atau tidak linier. Suatu data dapat dikatakan linier apabila $p>0,05$. Hasil uji linieritas variabel

kepemimpinan transformasional dan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $F = 0,937$ dengan koefisien sig. = 0,549; ($P > 0,05$). Berdasarkan hasil uji analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin memiliki korelasi yang linier.

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan korelasi nonparametric spearman's rho, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung, hal ini digunakan karena uji linearitas terpenuhi. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi ($r_{xy} =$) 0,497 dengan sig. = 0,001; $P < 0,01$, menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan kategori tinggi yang dilihat dari rerata empiric (RE) sebesar 129,20 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 105, sedangkan pada variabel disiplin kerja kategori tinggi yang dilihat dari rerata empiric (RE) sebesar 92,00 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Dari hasil menunjukkan bahwa hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut, dari uji linearitas menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi linieritas yang berarti keduanya searah.

Sumberdaya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh dalam perusahaan, maka perusahaan sangat membutuhkan kondisi kedisiplinan kerja yang tinggi. disiplin dalam bekerja yang berjalan dengan baik dari setiap karyawan

merupakan peraturan kerja yang konduktif dalam kepemimpinan untuk mengoptimalkan kinerja dalam organisasi. Untuk itu pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menegakan disiplin kerja yang bersifat membangun dalam arti mampu memberikan contoh berperilaku bijaksana dalam memberikan hukuman pada setiap pelanggaran dalam perusahaan. Menurut Hasibuan, (2012) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekar, sangsi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Menurut Hamdani & Handoyo, (2013) menyatakan Pemimpin transformasional mengarahkan dan mengilhami upaya karyawan dengan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya nilai-nilai organisasi dan hasil. Proses ini menuntut para pemimpin untuk menciptakan visi, misi, dan tujuan antara karyawan, memberikan keyakinan dan arah tentang masa depan organisasi. Daya Tarik untuk tujuan yang lebih luas mengaktifkan tingkat kebutuhan karyawan yang tinggi, mendorong mereka untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka sendiri demi organisasi dan pelanggannya.

Kepemimpinan transformasional dengan segala aspek yang terkandung di dalamnya dapat memberikan kontribusi dan dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan disiplin kerja pada diri karyawan, meskipun untuk meningkatkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel tersebut. Dalam hal ini tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin bagian Waskon pelayanan pajak pratama memiliki kontribusi positif terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, generalisasi dari penelitian ini terbatas pada populasi dimana tempat

penelitian dilakukan. Sehingga penerapan pada ruang lingkup yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda kiranya perlulah dilakukan penelitian kembali dengan menggunakan jumlah populasi yang lebih banyak lagi atau menambahkan variabel-variabel lain sebelum disertakan dalam penelitian ini.

Alat pengumpulan data yang digunakan hanya menggunakan skala untuk mengukur kepribadian hardiness dan optimism masa depan pada subjek, sehingga belum mampu mengungkapkan aspek-aspek karakteristik kepribadian subjek secara mendalam. Begitu pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti tidak dilakukan dalam kondisi atau ruangan khusus, dan hal tersebut dapat menyebabkan situasi yang berbeda pada subjek penelitian pada saat memberikan jawaban pada alat teknik pengumpulan data lain seperti wawancara, observasi serta dengan menambahkan variabel lain agar dapat meneliti secara mendalam.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisi data dan pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga disiplin kerja karyawan bagian waskon pelayanan pajak pratama sukoharjo. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah disiplin kerja karyawan bagian waskon pelayanan pajak pratama di sukoharjo. Tingkat kepemimpinan transformasional tergolong tinggi, sedangkan tingkat disiplin kerja karyawan pelayanan pajak prtama

termasuk bagian Waskon kategori tinggi. kepemimpinan transformasional memberikan sumbangsih efektifitas sebesar 24,7% terhadap munculnya disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Evelyn , A. D., & Elegwa , M. (2015). The effects of transformational leadership on employee engagement: Asurvei off civil service in kenya. *Issue in busee nes management end economics*, vol.3 No.1, 9-16.
- Hasibuan , M. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ke enam belas* . jakarta : Pt. Bumi Aksara .
- Hendra , H. I., & Handoyo , D. S. (Agustus 2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisas*, Vol. 2 No. 2 , 1-5.
- Marsono. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor). *Media Soerjo*, Vol. 13 No. 2, 23-48.
- Rafferty , A. L., & Griffin . (2004). Dimensios of transformasional leadership : conceptual and empirical extensios. *journal of the leadership Quartly*, 329-354.
- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 3, Nomor 4, 966-978.
- Royen , S. B., & Ahmad, A. B. (2014). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegawai dinas pehubungan komunikasi dan informatika kabupaten katingan. *jurnal wawasan manajemen*, Vol. 3 No. 1, 57-76.
- Subhi , E. R. ((2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 2 , 1-13.